

функционирование основных её субъектов в стране. В то время, можно отметить ряд элементов, которые нуждаются в существенных корректировках, чтобы говорить о гармонизации венчурных инфраструктур. К таким элементам относится система налоговых льгот для участников венчурной деятельности во всех трех странах, со стороны Казахстана следует также упомянуть недостаточное государственное финансирование и проблемы развития фондового рынка. В Беларуси к вопросам, нуждающимся в совершенствовании помимо системы налогообложения, относятся законодательная база, поддержка со стороны государства, а также формирование развитой сети субъектов венчурной инфраструктуры (в первую очередь это касается отсутствия в стране венчурных фондов). Что касается самых проблемных вопросов, которые отрицательно сказываются на возможности создания в рамках ЕЭП согласованной венчурной инфраструктуры, то к ним следует отнести полное отсутствие института страхования инновационных рисков на территории всех стран. Кроме того, серьезные проблемы фондового рынка в Республике Беларусь также не способствуют интеграции венчурных инфраструктур стран.

ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДА В ЕАЭС

Михалева Т.Н., к.ю.н., заместитель руководителя Института правовых исследований НЦЗПИ, начальник отдела исследований в области государственного строительства и международных отношений

Свободное передвижение рабочей силы является краеугольным камнем построения межгосударственной интеграционной системы. Теория экономической интеграции приписывает необходимость обеспечения свободы передвижения рабочей силы (наряду с остальными свободами – передвижения товаров, услуг и капиталов) в полной мере такому этапу экономической интеграции как общий рынок. Практика интеграционных образований это подтверждает.

Так, уже на начальном этапе европейской интеграции в рамках Европейского экономического сообщества были поставлены цели устранения препятствий для реализации свободы передвижения лиц (п. 3 ст. 3 Римского договора о Европейском экономическом сообществе 1957 года). Следует подчеркнуть, что не только цели экономической интеграции, но и социальный аспект стали формирующими началами в европейском объединении. Так, в Хартии основных социальных прав работников 1989 года указано на уравнивание социальных вопросов и экономических, в дальнейшем была принята Хартия Европейского союза об основных правах, где содержится значительный перечень прав, связанных со свободой передвижения и трудовой миграцией.

Иные интеграционные объединения, для сравнения, показывают не столь значимые достижения в сфере обеспечения свободы передвижения людских, в частности трудовых ресурсов (в МЕРКОСУР действует особый визовый режим, упрощенный в плане долгосрочности пребывания и оснований для въезда). Аналогичным образом в Южноафриканском сообществе введен упрощенный специальный визовый режим с планом перейти к безвизовому пребыванию на период до 90 дней.

На постсоветском пространстве интеграционное (постдезинтеграционное) движение сразу начиналось не только как экономически обоснованный проект, но и гуманитарно-ориентированный, социальный. В рамках СНГ значительное внимание было уделено именно этим вопросам, в то время в экономическом плане речь шла только о начальном интеграционном этапе – зоне свободной торговли. Формирование же общего рынка началось в рамках Единого экономического пространства в 2012 году, с 1 января 2015 года действует экономический союз, качественно новый этап развития. Вместе с тем, многие наработки в том, что касается свободного передвижения, были сформированы в рамках иных международных объединений государств – СНГ, Союзного государства. В рамках предыдущих этапов также было сделано немало. Как отметил в своем выступлении С.Е. Нарышкин на пленарной дискуссии Форума «Евразия – пространство эффективного экономического взаимодействия», «удалось добиться таких достижений по миграционным процессам как отмена квотирования, обязательных разрешений на работу. Трудящиеся мигранты могут находиться на территории другого государства Таможенного союза без постановки на регистрационный учет в течение 30 дней. Кроме того на повестке дня гармонизация паспортно-визовой и миграционной политик, предоставление права гражданам находиться на территории государств-партнеров до 90 суток, миграционной карты вплоть до полного отказа от пограничного контроля».

Таким образом, прослеживается тенденция совмещения политики открытого рынка рабочей силы как фактора экономического взаимодействия и роста и гуманитарно-ориентированное направление деятельности интеграционного объединения посредством предоставления полного права свободы передвижения всем гражданам государств-участников Союза.

В настоящее время в Договоре о Евразийском экономическом союзе предусмотрено, что государства осуществляют согласованную политику и метод взаимодействия в этой сфере можно определить как международно-правовой. Свобода трудовой миграции предусматривает среди прочего запрет на защитные меры в отношении национальных рынков труда. Исключения могут быть сделаны в целях обеспечения национальной

безопасности (в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение) и общественного порядка, в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания (ч. 1 п. 3 ст. 97 ДЕАЭС). Это первый вид исключений – по критерию целевой обоснованности, имеющий предметные вариации.

Во-вторых, в отношении занятий педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью также есть ограничения: необходимо пройти установленную законодательством государства трудоустройства процедуру признания документов об образовании. Особую значимость этих профессий понять можно, но вот отсылка к национальным полномочиям в отношении процедуры признания никак не увязывается с высокоинтеграционным этапом экономического союза, так как по существу процедура нострификации применима для любого лица третьего государства, поэтому эти сферы тоже относятся таким образом к изъятиям. Второй критерий исключений из свободы передвижения рабочей силы – принадлежность к определенному виду профессии.

Такое же недоумение вызывает и упомянутое в ч. 4 п. 3 ст. 97 ДЕАЭС право работодателя «в случае необходимости в целях верификации документов об образовании трудящихся государств-членов направлять запросы, в том числе путем обращения к информационным базам данных, в образовательные организации (учреждения образования, организации в сфере образования), выдавшие документ об образовании, и получать соответствующие ответы». При наличии нотариального перевода на государственный язык государства работодателя (такое требование, обусловленное волеизъявлением работодателя, содержится в данной статье) полагаем это дискриминационным положением, нарушающим право на труд. Фактически лицу может быть отказано при отсутствии ответа из такого учреждения, т.е. признак гражданства будет решающим при реализации доступа к определенному месту работы при том, что провозглашена свобода передвижения рабочей силы в рамках всего Союза.

Также, довольно строгим представляются требования при смене места трудоустройства: во-первых, с момента въезда должно пройти не менее 90 дней (т.е. 3 месяца на работе надо продержаться во чтобы то ни стало, иначе, в случае расторжения договора, придется выехать), во-вторых, поиск новой работы не должен затянуться более чем на 15 дней (именно столько дается на заключение нового трудового или гражданско-правового договора) (п. 9 ст. 97 ДЕАЭС).

Таким образом, национальный режим после всех предусмотренных де-юре и возможных де-факто ограничений для граждан государств-участников

становится эфемерным. Кроме того, этот раздел (о трудовой миграции) содержит чрезвычайно много отсылочных норм к национальному законодательству или международным договорам.

Из положительного регулирования вопросов трудоустройства в ДЕАЭС следует отметить распространение положений не только непосредственно на трудовые отношения, но и аналогичные им гражданско-правовые.

ПЕРСПЕКТИВЫ ОТПРАВЛЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВОСУДИЯ СОДРУЖЕСТВОМ НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ И ЕВРАЗИЙСКИМ ЭКОНОМИЧЕСКИМ СОЮЗОМ

Рудько Е.С., магистр права, аспирант кафедры международного права БГУ

На сегодняшний день не вызывает сомнений важность предоставления служащим международных организаций возможности обжалования принятых по отношению к ним со стороны международной организации решений, затрагивающих их трудовые права. Наличие полномочий на осуществление таких действий будет способствовать повышению уровня защищенности прав и интересов служащих международных организаций, а также усилению контроля за их соблюдением со стороны последних.

На сегодняшний день Республика Беларусь является учредителем двух интеграционных образований на евразийском пространстве, обладающих статусом международных организаций, – Содружества Независимых Государств (далее – СНГ) и Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС). Указанные международные организации имеют в своей структуре судебные органы, призванные рассматривать споры между государствами-членами. При этом в них не созданы структурные единицы, уполномоченные рассматривать административные споры.

Статьей 10 Конституции нашего государства определено, что гражданину Республики Беларусь гарантируется защита и покровительство государства как на территории Республики Беларусь, так и за ее пределами. По этой причине вопрос обеспечения правосудия по спорам, затрагивающим трудовые права служащих СНГ и ЕАЭС, включая граждан Республики Беларусь, весьма актуален для нашего государства.

Обычно органами по разрешению споров между организацией и ее персоналом являются административные трибуналы. Первым таким органом можно считать Административный трибунал Лиги Наций, учрежденный в 1927 г. [1]. В дальнейшем органы с компетенцией по рассмотрению административных споров стали создаваться иными организациями, например, Международной организацией труда (далее – МОТ), Организацией Объединенных Наций (далее – ООН), Организацией экономического сотрудничества и развития. Имеются в практике и случаи